6645 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girmesiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu'nda Meydana Gelen Değişiklikler

Ufuk Yüksekova
ÇSGB, İş Teftiş Kurulu Bşk., Çankaya/Ankara
Tel: (312) 296 70 11
uyuksekova@csgb.gov.tr

Mürsel Erdal
Gazi Üni., Teknoloji Fak., İnşaat Müh. Böl., 06500 Teknikokullar/Ankara
Tel: (312) 202 88 70
merdal@gazi.edu.tr

Öz

Ülkemizde çalışma hayatı 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sağlığı ve güvenliği alanında müstakil bir kanun olarak 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiştir. 6331 sayılı kanun iş kazalarını önlemek ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak adına iş sağlığı ve güvenliği alanında birçok yeni düzenleme getirmiştir. 23.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işin durdurulmasına ilişkin 25. ve idari para cezalarına ilişkin 26. maddesi başta olmak üzere bazı maddelerinde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun haftalık çalışma saatleri ile ilgili maddeleri ve diğer bazı maddelerinde değişiklikler yapılmıştır. Bu çalışmada 6645 sayılı kanun ile getirilen değişikler irdelenecek ve incelenecektir.

Anahtar sözcükler: 6645 sayılı kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, İş sağlığı ve güvenliği.

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği kavramı günümüzde gittikçe artan bir öneme sahiptir. Gelişen teknolojiler, artan üretim kapasiteleri, çalışanların farklı eğitim seviyeleri ve zamana karşı yaşanan yarış çalışma hayatında iş kazalarının meydana gelmesine neden olmaktadır. Yaşanan iş kazalarının önlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemi şüphesiz ki büyüktür. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliğini, "Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel

ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak" olarak tanımlamıştır (Özkılıç, 2005). İş sağlığı ve güvenliğinin genel amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarının gerek işçiye ve gerekse ailesine, işyerine ve diğer mercilere gelen yükümlülüklerin azaltılması ve buna bağlı olarak, ülke ekonomisine verdiği zararları önlemektir (Özkılıç, 2005). Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için çalışanlara, işverenlere ve devlete çeşitli görevler düşmektedir. Devlete düşen en önemli görev iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hazırlamak ve bu mevzuatın uygulanmasını denetlemektir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda kanun bazında 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 10.06.2003-25134 tarih sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yer almaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği başlıklı beşinci bölümü yani 77. maddesi ve devamındaki maddeler iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içermekteydi. 20.06.2012 tarihinde kabul edilen ve 30.06.2012-28339 tarih sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise yeni bir dönemin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Çünkü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği anlamında müstakil bir kanundur ve birçok yeni düzenleme getirmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri yürürlükten kalkmıştır. 04.04.2015 tarihinde kabul edilen ve 23.04.2015-29335 tarih sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işin durdurulmasına ilişkin 25. ve idari para cezalarına ilişkin 26. maddesi başta olmak üzere bazı maddelerinde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun haftalık çalışma saatleri ile ilgili maddeleri ve diğer bazı maddelerinde değişiklikler yapılmıştır. Çalışmamızda 6645 sayılı kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda meydana gelen değişiklikler ele alınacaktır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Meydana Gelen Değişiklikler

04.04.2015 tarihinde kabul edilen ve 23.04.2015-29335 tarih sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda bazı değişikler yapılmıştır. 6331 sayılı kanunun 8. maddesinde bulunan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görevlendirildikleri işyerindeki görevleriyle ilgili bildirim yapma yükümlülüğünde değişiklik yapılmıştır. Değişiklikten önceki fıkrada "*İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir."* hükmü yer alıyordu. Yapılan değişiklik ile işverene yazılı olarak bildirilen eksiklik ve aksaklıkların işyerinde acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunması gibi koşullar olması ve işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durumun işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili

birimine, bildirilmesi ve ayrıca işyerinde varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmesi gerektiği hükmü getirilmiştir. Yani yapılan değişiklik ile 8. maddenin 2. fıkrasında yer alan "hayati tehlike arz eden" ifadesi genişletilmiş ve yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların oluşması gibi durumlarda eğer işveren gerekli tedbirleri almazsa işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine bildirim yapması gerektiği hükmü getirilmiştir. Ayrıca işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili biriminin yanı sıra söz konusu işyerinde varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirim yapma zorunluluğu getirilmiştir. Eğer işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının bildirim yapmadığı tespit edilirse belgesinin üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınacağı hükmü getirilmiştir. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve bu kişilerin hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı, aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği de yapılan değişiklikle getirilmiştir. Söz konusu bildirime dava açılması durumunda işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının işveren hakkında kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararı ile tespit edilirse işyeri hekiminin veya iş güvenliği uzmanının belgesinin altı ay süreyle askıya alınacağı hükmü de 6645 sayılı kanun ile getirilmiştir 8. maddenin 5. fıkrasına ise sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esasların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirleneceği hükmü getirilmiştir. Bu değişiklik yaşanan iş kazaları bakımından ilk sıralarda yer alan maden ve inşaat işyerlerinde üretime ve imalata daha hakim iş güvenliği uzmanlarının görev alması gerektiği sonucunu çıkarmaktadır.

6331 sayılı kanunun 25. maddesinde bulunan işin durdurulmasına ilişkin hükümlerde de bazı değişikliler ve ilaveler yapılmıştır. İşin durdurulmasına karar verilmiş bir işyeri için işin durdurulması kararı ilgili işyerinin bulunduğu yerin mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getiriliyordu ancak bu işlem mülki idare amirinin uygun gördüğü kurum yada kişi vasıtasıyla yapılıyordu. Bu durum sahadaki uygulamalarda bir takım yetki karışıklıklarına ve istismarlara yol açabiliyordu. Mülki idare amiri bazı yerlerde kendi uygun gördüğü kişileri görevlendirirken bazı yerlerde ise belediye veya diğer ilgili kuruluşları görevlendirebiliyordu. 6645 sayılı kanun ile işin durdurulması kararının mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yerine getirilmesi gerektiği hükmü getirilmiştir. Böylece işin durdurulmasına karar verilmiş bir işyerinde bu kararın fiili olarak kim tarafından yerine getirileceği açığa kavuşmuştur. 25. maddeye iki yeni fıkra eklenmiştir. Bunlardan birincisi; çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimlerinin, işin durdurulma sebebi sayılacağıdır. Yani üretimi yetiştirmek adına yapılan çalışmalarda hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri ortaya çıkarsa bu durum söz konusu işyeri için bir durdurma sebebidir. İkinci olarak işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilmesi hükmü eklenmiştir. Bu hüküm işin durdurulmasına karar verilmiş işlerde durdurmaya neden olan gerekçeleri düzeltmek ve gerekli önlemleri almak yerine üretime ve imalata devam

eden işverenler için oldukça ciddi bir yaptırım olacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na 25. maddeden sonra gelmek üzere "ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama" başlıklı 25/A maddesi 6645 sayılı kanun ile eklenmiştir. Yeni eklenen maddeye göre ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26. maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanacak ve kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilip ve Kurumun internet sayfasında ilan edilecektir. Bu madde özellikle son zamanlarda madenlerde meydana gelen ölümlü iş kazalarının önlenmesinde ve azalmasında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine gereken önemi vermesi açısından önemli bir yaptırımdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde idari para cezalarında ve bu cezaların uygulanmasında değişiklikler ve ilaveler yapılmıştır. 26. maddenin birinci fıkrasının (ğ) ve (l) bentlerinde değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişiklik sonucu (ğ) bendine göre aynı kanunun 17. maddesinde belirtilen çalışanların eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası idari para cezası verilmesi gerekmektedir. (l) bendinde ise aynı kanunun 25. maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen *"işveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür."* hükmüne göre yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası verilmesi gerektiği yer almaktadır. Ayrıca 26. maddenin 1. fıkrasına iki yeni bent eklenmiştir. Bunlardan birincisi; çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası idari para cezası verileceği, ikincisi ise yer altı maden işletmelerinde çalışanların bulundukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına beş yüz Türk Lirası idari para cezası verileceğidir. 26. maddenin ikinci fıkrasında yapılan değişiklikle işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim yükümlüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezalarının Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce değil Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verileceği hususu düzenlenmiştir. 6645 sayılı kanun ile 26. maddeye 4 yeni fıkra eklenmiştir. Yeni eklenen ilk fıkra idari para cezalarının artırılmasına yöneliktir. Buna göre 6331 sayılı kanunun 26. maddesinde belirtilen idari para cezaları;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;
   1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
   2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
   3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;
   1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
   2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
   3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;
   1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
   2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
   3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak,

uygulanacaktır. Yeni eklenen ikinci fıkraya göre bir işyerinde işin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmayacaktır. Yani

bir işyerinde yapılan teftişte on adet noksan husus tespit edilirse ve bunlardan beş tanesi işin durdurulmasını gerektirdiğinden işin durdurulmasına karar verilirse durdurmaya gerekçe olan noksan hususlar için idari para cezası uygulanmayacaktır. Ancak tespit edilen diğer beş noksan husus (işin durdurulmasına gerekçe olmayan) için idari para cezası uygulanması gerekiyorsa bu noksanlar için idari para cezası uygulanacaktır. Eklenen diğer fıkrada ise çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkra hükümleri uygulanamayacağı yani yüzde olarak herhangi bir artırma işlemi yapılamayacağı belirtilmiştir. Son olarak eklenen fıkrada ise; iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim yükümlüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç olmak üzere 6331 sayılı kanuna göre tahsil edilen idari para cezalarının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılacağı, bu amaçla ihtiyaç duyulan ödeneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesinde öngörüleceği ve söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esasların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirleneceği hükmü getirilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesindeki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenecek konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar başlığı altındaki hükümlerde değişiklikler yapılmıştır. 30. maddenin 1. fıkrasının (g) bendi değiştirilmiştir. İçişleri Bakanlığı ile müştereken ifadesi çıkartılmıştır ve (g) bendi "*İşyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, çok tehlikeli işler sınıfında yer alan başta maden ve yapı olmak üzere işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren hususlar, acil hâllerde işin durdurulmasına karar verilinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması*" şeklinde değiştirilmiştir. Ayrıca maddeye yeni eklenen fıkra ile maden işyerlerinin hangilerinde sığınma odalarının kurulabileceği ve bu odaların teknik özelliklerine dair usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca bir yıl içinde çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ve bu teknik özelliklerin, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak belirleneceği hükmü getirilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun geçici 4. maddesinin birinci fıkrasında da değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişikliğe göre; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde A sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılacaktır. Ayrıca maddeye eklenen yeni bir fıkra ile iş güvenliği uzmanlığı belge yükseltme sınavlarında başarılı olup belge almaya hak kazananların hakları saklı olduğu hükmü getirilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na eklenen geçici 9. madde de kanunun 26. maddesinin 1. fıkrasına eklenen (ö) bendine göre yer altı maden işletmelerinde çalışanların bulundukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına uygulanacak olan beş yüz Türk Lirası idari para cezasının 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanacağı belirtilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda Meydana Gelen Değişiklikler

Ülkemizde çalışma yaşamını düzenlemek adına 22.05.2003 tarihinde kabul edilen ve 10.06.2003-25134 tarih sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda zamanla çeşitli değişlikler ve ilaveler olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bulunduğu İş Sağlığı ve Güvenliği başlıklı beşinci bölüm yani 77. madde ve devamındaki maddeler 20.06.2012 tarihinde kabul edilen ve 30.06.2012-28339 tarih sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte yürürlükten kalkmıştır. Ancak kanunun çalışma yaşamını düzenleyen diğer maddeleri halen yürürlüktedir. 04.04.2015 tarihinde kabul edilen ve 23.04.2015-29335 tarih sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile de 4857 sayılı İş Kanunu'nda bazı değişikler yapılmıştır. 4857 sayılı kanunda fazla çalışma ücretini düzenleyen 41. maddede yapılan değişlik ile yeraltı maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenecektir. Değişiklikten önce bu maddeye göre haftalık otuz altı saati aşan durumlarda fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekiyordu.

6645 sayılı kanunla getirilen yeni bir düzenleme de hafta tatili ücretinin ve yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış günler gibi sayılacak hallerden olan işçilerin mazeret izinlerine yöneliktir. 6645 sayılı kanun öncesinde işçilerin evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri hafta tatili ücretinin ve yıllık ücretli izin hakkının hesaplamasında çalışılmış günler gibi hesaba katılıyordu. 6645 sayılı kanun ile 4857 sayılı kanuna eklenen ek madde 2 ile mazeret izinlerinin süreleri değişmiştir. Yapılan değişikliğe göre işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilecektir. Ayrıca işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilebilecektir. Bütün bu izin süreleri hafta tatili ücretinin ve yıllık ücretli izin hakkının hesaplamasında çalışılmış günler gibi hesaba katılacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma sürelerini düzenleyen 63. maddesinde de 6645 sayılı kanun ile değişiklik yapılmıştır. Değişiklikten önce yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamazdı. 6645 sayılı kanun ile bu süreler günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olarak değiştirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda gece çalışma sürelerini düzenleyen 69. maddesine 6645 sayılı kanun ile ilave hükümler getirilmiştir. 69. maddeye göre işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez ancak söz konusu maddenin üçüncü fıkrasına yeni eklenen hükme göre turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerinin düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinde 6645 sayılı kanun ile bazı değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklik sonrasında on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilecekler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilecekler. Maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "ondört yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış" ibaresi "on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış" olarak değiştirilmiştir. Ayrıca yapılan değişiklik sonrasında zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamayacaktır. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilecektir. Maddeye yeni eklenen fıkraya göre; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir. Çıkarılacak bu yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline idari para cezası verileceği yine 6645 sayılı kanunla yapılan düzenlemeyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 104. maddesine eklenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatını düzenleyen 112. maddeye 6645 sayılı kanun ile yeni bir fıkra eklenmiştir. Eklenen yeni fıkraya göre; 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile 4/6/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamında rödövans sözleşmeleri çerçevesinde yer altı maden işletmeciliği yapan şirketlere ve ortaklarına ait malların Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından el koyma veya takip yoluyla satışından elde edilen gelirler, öncelikle bu sözleşmeler kapsamında söz konusu şirketlerde çalışmış olan işçilerden, iş sözleşmeleri kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermiş olanların kıdem ve ihbar tazminatları ile izin, fazla çalışma ve diğer ücret alacaklarının ödenmesinde kullanılacaktır. Bu ödemeler Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından ilgililerin hesaplarına yatırılmak suretiyle gerçekleştirilecek ve ödemeye esas bilgi ve belgeler, işçinin son çalıştığı işvereni tarafından Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna teslim edilecektir.

Sonuç

Çalışmamızda 23.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda meydana gelen değişiklikler incelenmiştir. İşyerlerindeki uygulamalar, yaşanan iş kazaları ve diğer olumsuzluklar dikkate alınarak yapılan bu değişiklikler ve yeni eklenen hükümler çalışma hayatı için önemli katkılar sağlayacaktır. Özellikle iş kazalarının azalmasında, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınarak güvenli bir çalışma ortamı oluşmasında 6645 sayılı kanun ile yapılan düzenlemelerin etkili olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

4857 sayılı İş Kanunu R.G. 10.06.2003/25134

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu R.G. 20.06.2012/28339

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G. 23.04.2015/29335

Özkılıç, Ö., 2005, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TİSK Yayınları Yayın No:246